



Policy Quarterly s'inscrit dans le Projet de recherche et d'analyse des politiques (PRA) du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM), qui vise à offrir de l'information opportune et pertinente au plan stratégique aux intervenants de l'industrie minière.

Table des Matières

Innover en période d'incertitude	1
Fournir des points de référence grâce à l'information sur le marché du travail	3
Un nouveau cadre du gouvernement fédéral pour le développement économique autochtone	4
Répondre à une demande de propositions pour un financement du PCEA	5
Pour éviter les licenciements temporaires : le programme Travail partagé	6
Une carrière dans l'industrie minière après la retraite	7
Budget fédéral de 2009	7



MAC
The Mining Association of Canada
L'Association minière du Canada

Policy Quarterly est le fruit d'une coopération entre le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) et l'Association minière du Canada (AMC).

Innover en période d'incertitude

La revue *The McKinsey Quarterly* a récemment publié un article intitulé «*Upgrading Talent: A downturn can give smart companies a chance to upgrade their talent*» (*Le perfectionnement des talents : un ralentissement économique peut donner aux entreprises ingénieuses la possibilité de perfectionner leurs talents*). L'article illustre comment les ralentissements économiques peuvent nuire aux stratégies de perfectionnement des talents des entreprises en raison de la rationalisation de la main-d'œuvre et d'autres mesures de réduction des coûts à court terme qui ont une incidence sur les ressources humaines. Le Conference Board du Canada a récemment projeté une hausse du prix de certaines ressources naturelles en 2010. Evy Hambro, gestionnaire du World Mining Fund de BlackRock, a indiqué que, malgré les circonstances actuelles, les éléments fondamentaux qui sous-tendent la demande pour les ressources sont solides et que les marchés mondiaux sont plutôt confrontés à une crise financière ou à un problème de liquidités. Cette situation pourrait entraîner la restructuration des sociétés minières qui font face aux contraintes imposées par le resserrement du crédit sur la structure lourdement endettée de l'industrie minière.

La restructuration ne se fait pas du jour au lendemain, mais entre temps des mesures peuvent être prises pour minimiser l'effet des ajustements sur la disponibilité à long terme d'une main-d'œuvre minière hautement qualifiée et mobile. En général, les entreprises réagissent aux ralentissements par un gel de l'embauche, des compressions importantes de personnel et une diminution des budgets pour le perfectionnement professionnel. Ces mesures peuvent être justifiées, mais le moment (avant ou après une évaluation complète des solutions de rechange au licenciement) et les méthodes pour les déployer (comme les stratégies de communication) témoignent de l'ingéniosité des entreprises et envoient également un signal à tous les employés actuels et éventuels au sujet de l'engagement de l'entreprise à l'endroit de sa main-

d'œuvre. Les entreprises qui licencient rapidement des travailleurs pendant un ralentissement pourraient également trouver qu'il est difficile de recruter des travailleurs lorsque l'économie reprendra et que les pénuries de main-d'œuvre deviendront plus courantes.

L'industrie minière aurait avantage à adopter une approche à long terme pour développer des talents, tout en tenant compte des tendances à la hausse et à la baisse du cycle d'affaires normal. L'économie actuelle offre aux entreprises une occasion de recentrer leur attention sur l'optimisation des processus opérationnels et la consolidation des ressources en vue d'accroître la productivité au sein de l'industrie. Mais nous ne devons pas perdre de vue l'importance de veiller à ce que les étudiants inscrits à des programmes miniers dans les universités et les collèges restent engagés à l'endroit de l'industrie, car nous risquerions ainsi de perdre notre main-d'œuvre future.

Le Conseil canadien de l'innovation minière (CCIM) se penche actuellement sur diverses initiatives en vue de former une main-d'œuvre hautement qualifiée pour l'industrie minière. Le ralentissement actuel offre à l'industrie une occasion de collaborer plus étroitement avec les intervenants en vue d'élaborer des stratégies et des programmes anticycliques qui répondent à la volatilité financière et à la portée mondiale de l'industrie, ainsi qu'à la nécessité d'avoir accès à une main-d'œuvre hautement qualifiée et mobile. Les suggestions suivantes mettent en relief les mesures que l'industrie peut prendre pour atténuer les effets négatifs du ralentissement actuel sur la main-d'œuvre minière.

Le ralentissement actuel offre à l'industrie une occasion de collaborer plus étroitement avec les intervenants en vue d'élaborer des stratégies et des programmes anticycliques qui répondent à la volatilité financière et à la portée mondiale de l'industrie, ainsi qu'à la nécessité d'avoir accès à une main-d'œuvre hautement qualifiée et mobile.

Choix pour une période variant de 6 mois à un an :

- Tirer profit des programmes provinciaux qui offrent des choix de formation aux candidats admissibles à l'assurance-emploi (AE).

Les entreprises qui licencient des travailleurs pourraient recourir à ces programmes pour combler la période entre le licenciement et le moment où l'économie sera relancée. Le budget fédéral de 2009 prévoyait une prolongation de cinq semaines de ces programmes.

- Envisager le programme Travail partagé de Service Canada, qui offre un soutien de revenu aux travailleurs admissibles à l'A-E qui acceptent de réduire temporairement leur semaine de travail (le programme peut être utilisé pour un maximum de 52 semaines), comme moyen d'éviter des licenciements temporaires (voir l'article intitulé *Pour éviter les licenciements temporaires : le programme Travail partagé*).
- Participer au programme de mentorat du RHiM afin de rester en contact avec les diplômés universitaires et collégiaux qui étudient actuellement dans le domaine minier.
- Envisager les programmes fédéraux et provinciaux de soutien au revenu pour aider les nouveaux diplômés à faire avancer leur carrière dans l'industrie minière (comme le programme Objectif carrière de Service Canada).
- Offrir aux travailleurs plus âgés des programmes de retraite anticipée pour aider à réduire votre main-d'œuvre grâce aux départs volontaires.

Choix pour une période variant de un an à deux ans :

- Encourager les employés qualifiés à retourner aux études pour obtenir une maîtrise ou un diplôme universitaire qui les aidera à contribuer à des projets ayant une perspective plus globale de l'industrie minière (par ex., MBA, études en développement rural, recherche appliquée, etc.). Des fonds additionnels ont été alloués dans le budget de 2009 pour prolonger le financement du Programme de stages en R-D industrielle, qui est mis en œuvre en partie par le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG).
- Offrir des possibilités de stages ou de placement en milieu de travail aux récents diplômés, afin qu'ils puissent acquérir de l'expérience et demeurer au sein de l'industrie.
- Avoir recours aux programmes Objectif carrière offerts à l'échelle nationale et régionale, ainsi que par les conseils sectoriels, et qui

sont administrés par le biais de Service Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC).

- Placer des diplômés des universités et des collèges dans des programmes qui les relient aux nouvelles initiatives de géocartographie qui seront financées par le gouvernement fédéral.
- Envisager le programme Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA) de DRHCC pour aider les travailleurs à la retraite à devenir des formateurs pour la prochaine vague de travailleurs qui pourraient devoir faire évaluer leurs compétences dans le cadre du Programme d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ERA) du RHIM et du système des normes professionnelles nationales.

Les entreprises devraient adopter une approche à long terme pour leur stratégie en matière de talent. Une partie de la solution aux défis auxquels est maintenant confrontée l'industrie minière consiste à collaborer dans le cadre d'initiatives touchant toute l'industrie qui puisent dans les programmes et les mesures en place. Pour de plus amples renseignements au sujet de ces programmes et de ces initiatives, veuillez communiquer avec le RHIM.

Fournir des points de référence grâce à l'information sur le marché du travail

Le milieu financier a recours à l'analyse comparative pour calculer le rendement relatif des entreprises et des projets dans des industries en particulier. La gestion des ressources humaines peut être envisagée dans un contexte semblable. De l'information sur le marché du travail (IMT) à jour et précise offre aux intervenants de l'industrie des points de référence pour ajuster les systèmes d'affaires et les stratégies de planification des ressources humaines en fonction des perspectives économiques changeantes.

Mais il existe plusieurs obstacles pour utiliser l'IMT actuellement disponible auprès de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDC), Statistique Canada, Industrie Canada, et Citoyenneté et Immigration Canada.

- Le système de Classification nationale des professions (CNP) n'est pas assez spécifique à l'industrie minière.
- Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) regroupe généralement de l'information de l'industrie minière avec de l'information d'autres industries liées aux ressources naturelles.
- Les sous-secteurs émergents, comme l'extraction de diamants, ne sont pas reflétés dans les statistiques gouvernementales.
- Les statistiques sont principalement axées sur la phase de production de l'industrie minière et offrent moins d'information sur la phase d'exploration du cycle minier.

Les consultations du Groupe de travail sur l'information sur le marché du travail (GTIMT) du Forum des ministres du marché du travail (FMMT) avec l'industrie arrivent à un moment où l'analyse de sensibilité et l'analyse comparative sur le marché du travail canadien revêtent une importance cruciale pour l'élaboration des politiques et des programmes gouvernementaux.

Le récent ralentissement économique met en relief l'importance de fournir à l'industrie un point de référence à partir duquel elle peut centrer ses efforts de collaboration en vue de former une main-d'œuvre minière qualifiée et mobile. Certains intervenants de l'industrie bénéficieront des améliorations dans l'IMT liée aux mines :

- Les groupes autochtones peuvent bénéficier en connaissant mieux les cheminements de carrière les plus susceptibles d'afficher une demande plus régulière, de sorte que les fonds destinés à la formation sont dépensés pour des programmes qui répondront aux attentes et produiront des résultats à long terme. Les ministères fédéraux, provinciaux et territoriaux peuvent bénéficier directement de l'IMT à jour et précise pour l'élaboration de programmes et de politiques.
- Les projets du Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA) ont besoin d'IMT parce que ces projets reposent essentiellement sur la capacité d'anticiper les besoins en ressources humaines de l'industrie à moyen et à long terme. Les projets du PCEA sont étalonnés en fonction d'indicateurs clés et ces indicateurs doivent être ajustés constamment à mesure que les circonstances économiques changent. Le

secteur privé peut utiliser l'IMT pour évaluer le besoin d'une collaboration sur des questions touchant les ressources humaines à l'échelle de l'industrie, comme le financement et l'élaboration de programmes de formation professionnelle dans les universités et les collèges.

- Les enseignants des universités et des collèges ont besoin d'information concernant la demande pour leurs programmes qui provient presque entièrement du secteur privé et des étudiants éventuels.
- Les étudiants ont besoin d'IMT à jour et précise pour prendre des décisions au sujet de leurs cheminements de carrière et des investissements qu'ils doivent faire dans leur éducation et leur formation.

Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) recueille de l'IMT pour les intervenants de l'industrie minière par le biais du Réseau d'information sur la main-d'œuvre de l'industrie minière (RIMIN). Le RHIM travaille en étroite collaboration avec l'Association minière du Canada (AMC) en vue de répondre aux consultations du GTIMT.

En décembre 2008, le RHIM et l'AMC ont présenté un mémoire conjoint au Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail, qui renfermait des recommandations sur les façons d'améliorer la collecte et la diffusion d'IMT pertinente à l'industrie minière. Les sociétés et les associations intéressées à fournir des commentaires au Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail ou à évaluer l'IMT existante peuvent communiquer avec le RHIM à info@mih.ca.

Un nouveau cadre du gouvernement fédéral pour le développement économique autochtone

Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) prépare actuellement un nouveau cadre pour le développement économique autochtone, qui devrait être prêt ce printemps. De manière significative, le Guide de discussion élaboré l'an dernier à des fins de consultation au sujet du cadre, affirme que le secteur de l'exploitation minière et celui des ressources peuvent être des catalyseurs pour permettre aux Canadiens autochtones de devenir des participants à part entière au sein de la main-d'œuvre et de l'économie.

Un principe directeur du cadre est l'appui pour une coordination plus étroite entre tous les ministères et organismes du gouvernement fédéral. Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) examine actuellement aussi la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA).

Les compétences essentielles et la formation en apprentissage recevront sans doute une plus grande attention à mesure que le nouveau cadre et la nouvelle stratégie du gouvernement prendront forme. Les solutions aux problèmes de main-d'œuvre et aux défis économiques proposées par ces initiatives procureront des résultats positifs à l'industrie minière et à la main-d'œuvre autochtone. Il est dans le meilleur intérêt de l'industrie de suivre cette situation de près puisque le cadre et la stratégie devraient accorder une attention particulière aux partenariats avec le secteur privé.

Le secteur minier est un des principaux employeurs de travailleurs autochtones au Canada. En 2006, 5,8 p. cent de la main-d'œuvre de l'industrie minière était d'ascendance autochtone. Les données du recensement de 2006 révèlent que 6 775 Autochtones étaient employés dans l'industrie minière en 2006, ce qui représente une hausse de 2 935 par rapport aux données du recensement de 2001. Par contre, les données du recensement révèlent également que seulement 50 travailleurs autochtones dans l'industrie minière étaient employés à titre d'ingénieur en 2006.

La profession de manœuvre de mine est souvent considérée comme un emploi de niveau débutant dans l'industrie minière. Les manœuvres de mine non-autochtones âgés de 15 à 35 ans ont généralement un niveau de scolarité plus élevé (voir la Figure A) que leurs collègues autochtones. Cette réalité explique largement la différence entre le niveau d'avancement des manœuvres non-autochtones et celui des manœuvres autochtones. En 2004, le *Rapport sur la table ronde des Autochtones et de l'industrie minière* indiquait que les niveaux de scolarité plus faibles des travailleurs autochtones à des postes de niveau débutant les empêchaient d'accéder à des responsabilités plus élevées. Ces obstacles seront probablement examinés plus attentivement dans le nouveau cadre du gouvernement fédéral. Pour plus de précisions au sujet du nouveau cadre fédéral pour le développement économique des Autochtones, veuillez consulter le site Web suivant :

<http://www.ainc-inac.gc.ca/ecd/ep/dfd/index-eng.asp>

Niveaux de scolarité des manoeuvres de mine a ges de 15 a 35 ans

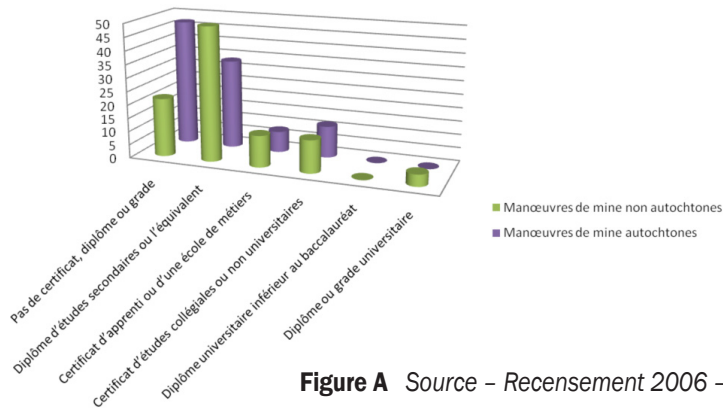


Figure A Source – Recensement 2006 – Canada

De manière significative, le Guide de discussion élaboré l'an dernier à des fins de consultation au sujet du cadre, affirme que le secteur de l'exploitation minière et celui des ressources peuvent être des catalyseurs pour permettre aux Canadiens autochtones de devenir des participants à part entière au sein de la main-d'œuvre et de l'économie.

Répondre à une demande de propositions pour un financement du PCEA

Le budget fédéral de 2009 a alloué un financement additionnel de 100 millions de dollars au Partenariat pour les compétences et l'emploi des autochtones (PCEA). Administré par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), le PCEA vise à fournir aux Autochtones les compétences nécessaires pour participer aux perspectives économiques, notamment dans le secteur de l'exploitation minière dans le Nord.

L'allocation d'un financement additionnel au PCEA signifie qu'il y aura fort probablement une demande de propositions. D'après RHDC, l'expérience montre qu'il est plus probable d'obtenir des résultats concrets lorsque les partenariats entre l'industrie et les organismes autochtones établissent des systèmes de gouvernance solides.

Les projets du PCEA exigent que l'industrie et les organismes autochtones : constituent leur partenariat à titre d'entité sans but lucratif, établissent des plans de formation à l'emploi pluriannuels qui mèneront à des emplois durables, et rendent compte du déboursé des fonds du projet. Voici quelques exemples de projets actuels du PCEA :

- Mine Training Society (MTS) – Territoires du Nord-Ouest
- Comité d'emploi et de formation Raglan – Québec
- James Bay Employment and Training (JBET) – Ontario
- Stratégie de formation pour l'accès à l'emploi des Autochtones de Matachewan (MAATS) – Ontario

Conformément aux lignes directrices de RHDC, les contributions ne peuvent être accordées qu'à des organismes sans but lucratif constitués en personne morale créés dans le but d'élaborer et de gérer un mécanisme pluriannuel pour les activités d'emploi et de formation liées à un projet de développement économique majeur.

La représentation au sein de l'organisme constitué peut comprendre des membres de l'extérieur de l'industrie et d'organismes autochtones. Par exemple, les gouvernements provinciaux et territoriaux, les syndicats, les établissements d'enseignement locaux ou régionaux et les conseils sectoriels sont des partenaires admissibles. Les gouvernements provinciaux et territoriaux contribuent financièrement. Un objectif majeur du conseil d'administration devrait être d'atteindre les résultats prévus dans l'entente négociée. Ceux-ci comprennent :

- l'évaluation des participants Autochtones et leur placement en formation ou en emploi;
- des niveaux de compétences accrus chez les participants Autochtones;
- une meilleure employabilité des participants Autochtones;
- des emplois durables et à long terme pour les Autochtones.

Les exigences et les conditions pour présenter une demande de financement au PCEA de RHDC demeureront probablement les mêmes que celles des demandes de proposition antérieures. Il serait utile d'étudier certains des projets en cours pour déterminer comment ils ont été élaborés et mis en œuvre au fil des années. On

peut obtenir plus de précisions en allant sur le site Web de RHDCC à http://www.rhdcc.gc.ca/fra/emploi/formation_autochtones/index.shtml, ou en communiquant avec Deborah Hyde, directrice intérimaire des partenariats, par courriel à deborah.hyde@hrsd-rhdsc.gc.ca ou par téléphone à : 819-956-8860.

Pour éviter les licenciements temporaires : le programme Travail partagé

Depuis le quatrième trimestre de 2008, on compte environ 4 000 licenciements et 2 500 avis de licenciement dans l'industrie minière canadienne. Les intervenants de l'industrie ont besoin d'une sorte de tampon pour empêcher d'autres pertes d'emploi. Le programme Travail partagé de Service Canada a été conçu pour aider les employeurs et les employés en offrant un soutien de revenu pour une période d'un an. Ce programme est destiné aux travailleurs admissibles à l'assurance-emploi (AE) qui sont prêts à réduire leur semaine de travail pour éviter d'être mis à pied ou licenciés lorsque les entreprises font face à une baisse d'activité en raison de facteurs économiques au-delà de leur volonté.

Les ententes de Travail partagé permettent aux employeurs de stabiliser leur main-d'œuvre, de retenir leurs employés qualifiés et d'éviter le coûteux processus d'avoir à recruter et à former de nouveaux employés lorsque l'activité reviendra à son niveau normal (voir la Figure B). Les employés en bénéficient en conservant leur emploi et en recevant des prestations d'assurance-emploi pour les journées où ils ne travaillent pas. Pour être admissibles, les employés

L'allocation d'un financement additionnel au PCEA signifie qu'il y aura fort probablement une demande de propositions. D'après RHDCC, l'expérience montre qu'il est plus probable d'obtenir des résultats concrets lorsque les partenariats entre l'industrie et les organismes autochtones établissent des systèmes de gouvernance solides.

doivent avoir accumulé 420-910 heures d'emploi assurable.

Pour participer, les entreprises doivent présenter une demande et fournir un plan de redressement décrivant les mesures qu'elles entendent prendre pour revenir au niveau d'activité d'avant la présentation de la demande dans la période de 52 semaines. Lorsqu'une demande est approuvée, l'employeur doit déposer un relevé d'emploi (RE) pour chacun des employés participants et envoyer des rapports d'utilisation aux deux semaines à Service Canada.

Des modifications doivent être apportées à une entente de Travail partagé lorsque les employés participants sont licenciés, mutés, retournent à leur emploi à temps plein ou lorsque de nouveaux employés sont embauchés pendant la durée de l'entente. Pour de plus amples renseignements au sujet du programme Travail partagé, veuillez communiquer avec le RHIM ou votre centre de Service Canada le plus près http://www1.servicecanada.gc.ca/fra/passerelles/pres_de_chez_vous/menu.shtml.

Doing Business 2009 Report - Banque mondiale

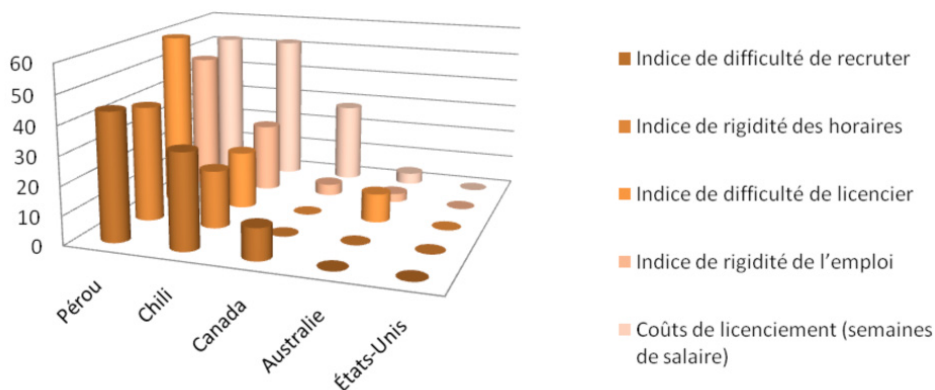


Figure B Source – Groupe de la Banque mondiale

Une carrière dans l'industrie minière après la retraite

Many Beaucoup de communautés autochtones croient que la planification à long terme devrait comporter une évaluation de l'incidence future de nos actions immédiates sur plusieurs générations. Cette philosophie aide à mieux comprendre le défi auquel est confrontée l'industrie minière : comment transférer de façon efficace le savoir des travailleurs âgés aux travailleurs plus jeunes? Beaucoup de travailleurs prendront bientôt leur retraite et les indemnités de retraite anticipée offertes en raison du ralentissement économique actuel accéléreront sans doute cette transition.

Beaucoup de travailleurs actuels n'ont pas de titres de compétences officiels ni de reconnaissance pour les compétences acquises en milieu de travail. L'évaluation et la reconnaissance des acquis (ERA) est un mécanisme qui permet de faire reconnaître l'expérience de travail antérieure comme étant équivalente à des titres de compétences officiels. Afin d'effectuer des évaluations d'ERA pour l'industrie minière, il faut avoir accès à un bassin de formateurs, d'évaluateurs en milieu de travail et de spécialistes de l'ERA. Le RHIM est actuellement engagé dans un projet pilote en collaboration avec le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick-Bathurst et la société Xstrata Zinc en vue d'offrir des outils pour implanter l'ERA à la Mine Brunswick, qui doit fermer en 2010.

Beaucoup de travailleurs actuels n'ont pas de titres de compétences officiels ni de reconnaissance pour les compétences acquises en milieu de travail. L'évaluation et la reconnaissance des acquis (ERA) est un mécanisme qui permet de faire reconnaître l'expérience de travail antérieure comme étant équivalente à des titres de compétences officiels.

Le budget fédéral de 2009 a élargi l'horizon de temps et le financement disponible pour l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA). Les entreprises peuvent tirer profit de ce programme gouvernemental pour former les formateurs requis pour effectuer des évaluations en milieu de travail. À leur tour, ces formateurs pourraient aider les entreprises à assurer la transition des travailleurs vers l'industrie minière, contribuant ainsi au développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et mobile.

Budget fédéral de 2009

Cette déclaration appuie les efforts du Conseil canadien de l'innovation minière (CCIM), qui préconise une stratégie anticyclique pour les personnes hautement qualifiées (PHQ) et qui pourrait grandement contribuer à aider l'industrie à obtenir l'appui du gouvernement. Voici les mesures proposées dans le budget de 2009 pour remédier à la pénurie de travailleurs qualifiés du pays :

- La prolongation de cinq semaines des droits de prestations pour tous les programmes ordinaires d'assurance-emploi (AE). Cette mesure appuiera les entreprises qui cherchent à se restructurer pendant les périodes plus difficiles du ralentissement et elle pourrait accroître la possibilité que les travailleurs prestataires d'AE retournent à une carrière dans l'industrie minière lorsque l'économie reprendra.
- L'accès à une formation de longue durée pour les Canadiens admissibles à l'AE (500 millions \$). Le financement sera probablement distribué par le biais des Ententes relatives au marché du travail (EMT) avec les provinces et les territoires. Dans ces cas, il faudra s'adresser aux gouvernements provinciaux et territoriaux et c'est un rôle que pourraient jouer les associations minières provinciales et territoriales.
- La prolongation de 14 semaines des accords de travail partagé jusqu'à un maximum de 52 semaines. Cette décision élargira les mesures à court terme à la disposition des entreprises pour réduire les coûts de roulement du personnel et de mise à pied.
- La mise en place du nouveau Fonds de transition et de formation stratégique (500 millions \$). Ce financement additionnel sera distribué par le biais des Ententes relatives au marché du travail (EMT). Conformément à ces ententes, le financement est distribué proportionnellement aux provinces et aux territoires en fonction de la population, de sorte que les provinces et les territoires comme le Nunavut et les Territoires du Nord-Ouest auront maintenant accès à un financement suffisant pour mettre en place des programmes durables.
- Un financement pour aider les Canadiens à trouver des emplois d'été. Cette mesure vient appuyer directement les efforts du CCIM en vue d'encourager l'industrie à continuer de former

ses PHQ (55 millions \$). Les fonds et les emplois d'été seront attribués à des organismes sans but lucratif.

- Le maintien de l'aide (60 millions \$) allouée à l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA) pourrait aider l'industrie à trouver des personnes capables d'agir à titre de formateurs pour la prochaine génération de travailleurs miniers (par ex., techniciens en traitement des minéraux, mineurs de fond et mineurs de surface). Des travailleurs plus âgés qui approchent de la retraite ou qui ont perdu leur emploi en raison du ralentissement actuel pourraient être réembauchés à titre de formateurs.
- Un financement accru pour mettre en place un cadre pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers. Cette mesure pourrait élargir l'accès de l'industrie à des ingénieurs qualifiés qui ne sont actuellement pas agréés pour travailler dans leur domaine d'expertise (50 millions \$). Cette décision est opportune compte tenu des modifications apportées à l'Accord sur le commerce intérieur, qui vise à accroître la mobilité de la main-d'œuvre entre les provinces.
- Une aide allouée au Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA) signifie qu'un nouvel appel de propositions sera probablement lancé sous peu (100 millions \$).
- L'industrie minière est un candidat idéal pour le financement alloué au Fonds d'investissement stratégique pour les compétences et la formation des Autochtones (75 millions \$). Cet argent facilitera la transition entre les cadres de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA).

- L'élargissement du Programme des bourses d'études supérieures du Canada jusqu'à un maximum de 87,5 millions \$. Cette mesure pourrait aider certaines initiatives envisagées par le CCIM pour ses PHQ.
- Le Programme de stages en recherche-développement industrielle, qui bénéficiera d'un financement dans le cadre du budget fédéral, est relié au travail du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG) et il pourrait appuyer les activités de la stratégie anticyclique proposée par le CCIM pour les PHQ.

«Afin de s'attaquer aux défis de main-d'œuvre du Canada, le budget de 2009 prévoit des mesures énergiques pour venir en aide aux travailleurs et aux familles. Le gouvernement réagit ainsi au ralentissement à court terme de l'économie, tout en adoptant une stratégie à long terme qui tient compte du fait que bon nombre de régions du pays sont aux prises avec une pénurie de travailleurs qualifiés.»

Le Plan d'action économique du Canada : Budget 2009

Les gouvernements provinciaux et territoriaux déposeront leurs budgets au cours des prochains mois et devront consulter les intervenants au sujet des secteurs prioritaires qui seront développés dans le cadre des EMT. Les associations minières provinciales et territoriales pourraient communiquer avec leurs gouvernements régionaux pour exprimer leur intérêt à participer à ces consultations. Pour savoir quand les provinces et les territoires déposeront leurs budgets de 2009, consultez le lien suivant :

<http://www.kpmg.ca/fr/services/tax/budgets.html>

Nous vous encourageons à nous envoyer vos commentaires et questions au sujet de cette publication. Nous vous invitons également à suggérer des sujets pour d'autres articles qui reflètent les préoccupations et les défis de votre organisme. Pour ce faire, veuillez communiquer avec :

Jean Pierre Chabot

Manager of Research and Policy Analysis
Directeur de la recherche et de l'analyse des politiques
MiHR COUNCIL | CONSEIL RHIM

telephone: 613.270.9696 ext 45

e-mail: JPChabot@mihrc.ca

fax: 613.270.9399

www.mihrc.ca | www.conseilrhim.ca

260 Hearst Way, Suite 102
Kanata, ON K2L 3H1